

NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DILIHAT DARI PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN**



Penulisan Hukum/Skripsi disusun sebagai syarat untuk

Memproleh gelar kesarjanaan Strata 1 pada

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh:

Nama : Gamita Salendri

NIM : 20130610286

Fakultas : Hukum

Jurusan : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Administrasi Negara

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DILIHAT DARI PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN
NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Oleh:

Nama : Gamita Salendri

NIM : 20130610286

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 1 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Nasrullah, S.H., S.Ag., MCL
NIK. 1970061720004 153045


Beni Hidayat, S.H., M.Hum
NIK. 19731231199409 153030

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, SH., M.Hum.
NIK. 19710409199702 153 028

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DILIHAT DARI PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh: Gamita Salendri, Mahasiswi Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Jalan Lingkar Selatan, Bantul, Yogyakarta 55183 Indonesia, Phone +62-274-387656

E-mail Penulis: gsalendri@gmail.com

ABSTRAK

Pengaturan mengenai outsourcing sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66, Keputusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011. *Outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan diluar induk. Tujuannya adalah untuk menjalankan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan inti. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui permasalahan mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada tenaga kerja *outsourcing* khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta serta untuk mengetahui apa saja hambatan yang diterima oleh pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan lemahnya sistem hukum di Indonesia dan kurangnya pengawasan dari pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Trasn migrasi Daerah Istimewa Yogyakarta mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melanggar hak-hak bagi para pekerja/buruh *outsourcing* terutama mengenai pengupahan. Karena bagi mereka itu sangat merugikan para pekerja/buruh *outsourcing*, apalagi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi Provinsi yang paling rendah Upah Minimum dari Provinsi lain.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing*, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Buruh, Daerah Istimewa Yogyakarta

A. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* agar dapat menjalankan bisnis utamanya yang didukung oleh pekerjaan-pekerjaan yang menunjang operasional perusahaan. Pekerjaan tersebut memerlukan tenaga ahli yang tidak berhubungan dengan bisnis inti perusahaan, contohnya seperti tenaga kebersihan, keamanan, operator telpon dan lain sebagainya. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut biasanya sebuah perusahaan atau industri menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing*. Tenaga kerja ini dikontrak oleh sebuah perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Sedangkan *outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk.

Peraturan yang mengatur mengenai *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 , Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Ketentuan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing* di Indonesia. Artinya secara formal sistem kerja *outsourcing* memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan. Penggunaan *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan *core-bussinesnya*. Namun pada prakteknya *outsourcing* sendiri didorong oleh perusahaan untuk menekan cost hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya walaupun sering melanggar etika bisnis. Hal ini lah yang menjadikan indikasi lemahnya perlindungan bagi tenaga kerja/buruh *outsourcing*.

Selain itu lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh *outsourcing* dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma kerja atau norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangatlah minim dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Principal tidak sesuai dengan Peraturan Perundang undangan yang berlaku seperti tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh *outsourcing* serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kerja Republik Indonesia No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja. Hal ini merupakan kerugian bagi pekerja/buruh karna apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapat.

Selain lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*, ada juga masalah umum yang sering terjadi dalam penggunaan jasa *outsourcing*,¹ yaitu:

1. Penentuan *partner outsourcing*

Hal ini menjadi sangat krusial karena *partner outsourcing* harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan serta menjaga hubungan baik dengan *partner outsourcing*

2. Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum

Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja *outsourcing*, sehingga mereka memiliki kepastian hukum.

3. Pelanggaran ketentuan *outsourcing*

Demi mengurangi biaya produksi, perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Akibatnya terjadi demonstrasi yang dilakukan para buruh yang menuntut hak-haknya. Hal ini yang menjadi salah satu perhatian bagi investor asing untuk mendirikan usaha di Indonesia.

4. Perusahaan *outsourcing* memotong gaji tenaga kerja tanpa batasan sehingga apa yang mereka terima menjadi berkurang lebih banyak.

Untuk di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri, masih banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Jenis pekerjaan yang paling banyak diminati dalam *outsourcing* adalah *security* dan *cleaning service*. Selain itu permasalahan yang muncul

¹ Deni Den, "Outsourcing", *Divisi Riset PPM Manajemen*, 28 Agustus 2008

dari perusahaan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah masih banyaknya perusahaan yang tidak mengangkat mereka menjadi pegawai tetap. Upah yang diberikan juga masih jauh dibawah rata-rata. Banyak dari para pekerja/buruh yang mengeluhkan tentang upah mereka. Upah buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018 termasuk kedalam kategori Provinsi yang memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) yang paling rendah di Indonesia yaitu hanya sebesar Rp 1.454.154.² Penentuan UMP tersebut selalu diperbaharui setiap tahunnya dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Perjuangan kaum buruh di wilayah D.I Yogyakarta selalu disuarakan setiap tahunnya. Mereka selalu menuntut haknya, karena banyak hak-hak mereka yang terabaikan seperti masalah pengupahan tadi, tidak adanya transparansi soal upah yang diterima, lalu tentang hak mereka untuk diikutsertakan dalam Jaminan Kesehatan dan Sosial Ketenagakerjaan. Kasus yang banyak terjadi disini adalah perusahaan yang tidak melaporkan pendapatan asli pekerjanya. Sehingga banyak dari pekerja/buruh yang belum terdaftar dalam BPJS. Kurangnya pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam perlindungan terhadap kaum buruh/pekerja *outsourcing*. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha sebenarnya bukan hanya itu saja, tapi masih banyak lagi. Dari sekian banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha tadi, sanksi yang diberikan oleh mereka juga masih sangat minim.

Pemerintah Indonesia khususnya untuk wilayah D.I Yogyakarta seharusnya mencari solusi bagaimana caranya mengurangi dampak *negative* dari praktik *outsourcing* yang merugikan bagi pekerja/buruh tersebut, karena para kaum pekerja/buruh masih dianggap lemah baik dalam kemampuan intelektual maupun ekonomi. Disatu sisi ternyata masih adanya konflik kepentingan yang terjadi antara pemerintah daerah dengan pihak pengusaha, yang mengakibatkan lebih condongnya pemerintah kepada pengusaha ketimbang dengan para pekerja/buruh. Inilah yang membuat keadaan dimana para pekerja/buruh *outsourcing* sangat sulit untuk menuntut hak-haknya kepada para pengusaha.

² Septian Dian, 2017, “5 Provinsi dengan Besaran UMP Terendah pada 2018”, Liputan 6.com, diakses pada tanggal 30 November 2018 pukul 15.00 WIB.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa hambatan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sosiologis atau empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mendapatkan data yang akan diperlukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan metode penelitian empiris karena sesuai dengan masalah yang akan diteliti bersifat hukum nyata sesuai dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan dengan cara tatap muka dengan bertanya secara langsung kepada narasumber atau responden untuk memperoleh informasi terkait dengan data penelitian. Selain wawancara, penelitian dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca dan menelaah dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, jurnal serta media internet yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, data penelitian didapat dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara penelitian lapangan yaitu melalui cara pengamatan langsung dengan narasumber/responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap berbagai literature yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder terbagi menjadi 3 yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau bahan yang terkait erat dengan permasalahan yang diteliti, meliputi:

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja.
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.257 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan.
- 8) Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

b. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.³

Analisis penelitian ini dilakukan dengan cara kualitatif dengan metode dekriptif, yaitu menggabungkan data Bahan hukum dan non hukum yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu menggabungkan data sekunder yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan dengan data primer hasil wawancara dengan responden dan narasumber, kemudian dikaji dan dianalisis sehingga memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti secara

³Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, hal. 296

komprehensif. Dari hasil analisis tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* sudah banyak di Indonesia terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mana berdasarkan hasil penelitian rata-rata perusahaan *outsourcing* yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah *cleaning service* dan *security*. Untuk *outsourcing* sendiri sudah ada dasar hukum yang mengaturnya. Namun dalam praktiknya ternyata masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, salah satu masalah yang muncul ialah kurangnya pengawasan dari pemerintah. Kurangnya pengawasan tersebut muncul karna masih kurangnya ketersediaan tenaga pengawas yang disediakan oleh pemerintah, itulah salah satu masalah yang membuat perusahaan *outsourcing* di Indonesia banyak yang melakukan pelanggaran. Tidak adanya pengawasan maka pelanggaran yang dilakukan makin meningkat, seperti dalam masalah pengupahan, jam kerja yang tidak sesuai dan tidak adanya kejelasan nasib para pekerja/buruh *outsourcing*. Masalah lain yang muncul dari pemerintahan ialah tidak adanya anggaran pengawasan yang diberikan. Padahal anggaran merupakan aspek penting untuk menunjang suatu pekerjaan khususnya dalam pengawasan.

Selain itu masalah munculnya pelanggaran juga terjadi dari sisi perusahaan. Pelanggaran yang paling sering dilakukan ialah mempekerjakan para pekerja/buruh *outsourcing* kedalam bagian inti pekerjaan, yang mana pekerjaan inti seharusnya dilakukan oleh perusahaan tetap. Selain pelanggaran tadi, ada juga pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan, ialah perusahaan pemberi pekerjaan ada juga yang tidak mematuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang dibolehkan untuk *outsourcing*. Jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* ialah *cleaning service*, *security* atau keamanan, katering, transportasi serta penunjang di pertambangan dan perminyakan. Tapi dalam praktiknya ternyata *outsourcing* di Indonesia tidak hanya 5 jenis pekerjaan tadi saja, *outsourcing* juga diberlakukan di sektor jasa pekerjaan lainnya seperti perdagangan, jasa perhotelan dan keuangan, retail dan supermarket, industri manufaktur otomotif, elektronik serta dalam perkebunan.

Pelanggaran lain yang paling sering dilakukan oleh perusahaan ialah melanggar batas waktu kerja yang telah ditetapkan bagi para pekerja/buruh menurut pasal 59 ayat (1) butir kedua yang menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama hanya 3 tahun, namun banyak perusahaan yang terus memperkerjakan para pekerja/buruh dengan cara memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat para pekerja/buruh menjadi karyawan tetap. Selain batas waktu kerja, ternyata masih banyak juga perusahaan yang membuat perjanjian kerja sepihak tanpa adanya proses kesepakatan dari para pekerja/buruh. Hal ini yang menyebabkan betapa tertindasnya para kaum buruh di Indonesia.

Dari setiap pelanggaran yang telah dilakukan ada sanksi yang diberikan. Sanksi merupakan salah satu bentuk upaya menegakkan hukum. Bentuk sanksi dapat berupa sanksi administrasi, sanksi pidana dan sanksi perdata. UU Ketenagakerjaan secara umum sudah mengatur mengenai sanksi yang meliputi ke 3 macam bentuk sanksi, tetapi sangat disayangkan khusus bagi yang melanggar ketentuan pasal 65 dan 66 tidak disebutkan apakah pelanggaran termasuk pelanggaran atau kejahatan sehingga tidak ada pula sanksi bagi yang tidak memenuhi ketentuan pasal tersebut. Untuk pelanggaran terhadap ketentuan syarat-syarat sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ialah diberikannya sanksi dalam bentuk beralihnya hubungan pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Sanksi yang diberikan untuk perusahaan yang melanggar ketentuan ialah berupa pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan hasil dari rekomendasi kabupaten/kota. Pencabutan izin operasional dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilakukan. Selain itu pencabutan izin operasional dapat dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mencatatkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilakukan.

Dalam sistem kerja *outsourcing* baik dalam bentuk pengusaha penyedia jasa atau perusahaan pemborongan pekerjaan harus memberikan perlindungan atau sebuah jaminan terhadap para pekerja/buruh. Pada praktiknya langkah awal dalam memberikan perlindungan ialah perusahaan tersebut sudah harus berbadan hukum,

baru setelah itu ketika melakukan suatu perjanjian kerja, perjanjian tersebut harus dibuat tertulis dan didaftarkan langsung ke perusahaan atau instansi yang berwenang. Tujuan dari dibuatnya perjanjian tertulis tersebut ialah apabila perusahaan tersebut tidak memberikan perlindungan terhadap pekerjanya, maka para pekerja/buruh bisa meminta pertanggung jawaban kepada perusahaan pemberi kerja agar memenuhi hak-hak para pekerja tadi. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain. Dalam Pasal 13 ketentuan ini menyatakan setiap perjanjian kerja dalam pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang undangan. Selanjutnya dalam pasal 28 disebutkan bahwa setiap perjanjian kerja penyedia jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang undangan.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang berada pada hubungan kerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja terdapat pada Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana bunyi dari Pasal 65 ayat (4) ialah:

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Maksud dari Pasal tersebut ialah perusahaan penerima pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja dan mengatur syarat-syarat kerja sebagaimana yang sudah ditentukan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU lain yang mengatur hak pekerja atau minimal sama dengan perlindungan yang ditetapkan oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan. Apa yang telah dituliskan dalam Pasal 65 sudah sangat jelas konsepnya bagaimana seharusnya perlindungan dan syarat-syarat bagi pekerja, namun berbeda halnya dengan dengan rumusan konsep pekerja yang diikat dengan penyedia jasa pekerja sebagaimana yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c yang berbunyi:

“Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.”

Maksud dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf adalah bahwa perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh terhadap upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja yang akan diberikan kepada pekerja. Dalam hal ini bagi perusahaan penyedia jasa diberikan kebebasan dalam menentukan bagaimana bentuk upah dan syarat-syarat kerja yang dimaksud, karena dari konsep yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c tidak menentukan bagaimana bentuknya sebagaimana dalam konsep yang terdapat pada Pasal 65 ayat (4). Dengan demikian rumusan masalah perlindungan pekerja sangat tergantung pada niat baik dan semangat dari perusahaan penyedia jasa karena tidak ada penekanan yang diberikan oleh UU untuk memberikan perlindungan seperti apa yang harus diberikan. Namun dengan dikeluarkannya Permenakertrans No.19 Tahun 2012 perlindungan terhadap para pekerja/buruh dirumuskan dengan mengatur secara rinci perlindungan yang harus diberikan perusahaan penyedia jasa dengan PKWT pada pekerjaan yang tetap ada, sebagaimana yang terdapat pada Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa: Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Jaminan kerja;
- b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
- c. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah. Hak-hak pekerja/buruh yang dimaksud pada ayat (2) huruf adalah:
 - a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. Hak atas jaminan sosial;
 - c. Hak atas tunjangan hari raya.

Apabila suatu perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 29 ayat (2) diatas tadi, maka akan teranca dengan berubahnya hubungan kerja menjadi PKWTT. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 30 “dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan”.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 juga menindaklanjuti Putusan MK No.27 Tahun 2011 yang ada kaitannya dengan perlindungan pekerja yang mengalami

peralihan perusahaan yang mempekerjakannya. Sebagaimana disebutkan oleh Putusan MK No.27 Tahun 2011 agar perusahaan memberikan jaminan kelangsungan bekerja kepada pekerja apabila hubungan kerja masih berlaku sementara terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa yang memberikan pekerjaan.

Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam pertimbangannya bahwa untuk menghindari eksploitasi yang dilakukan perusahaan *outsourcing* demi kepentingan untuk keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan-jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja/buruh *outsourcing* maka Mahkamah Konstitusi menentukan dua model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-haknya para pekerja/buruh, yaitu:⁴

- a. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* (*outsourcing company*) tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Melalui model yang pertama ini diharapkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT.
- b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (TUPE) yang bekerja pada perusahaan *outsourcing*. Model yang kedua ini diterapkan bahwa dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan dengan menerapkan prinsip TUPE.

Klausul mengenai TUPE (*Transfer of Undertaking Protection Employment*) atau yang lebih dikenal dengan tindakan perlindungan bagi pekerja yang mengamanatkan tentang pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh termasuk kedalamnya mengenai kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang baru objek kerjanya harus tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*, lalu mengenai masa kerja pekerja harus diperjanjikan dalam PKWT untuk dibuat kedalam *experience letter*. Masa kerja juga menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan *outsourcing* berikutnya.

⁴ Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, Kadek Agus Sudiarawan Fakultas Hukum Udayana Bali 2016

Selain itu dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 134 dan 176, pemerintah diberi kewenangan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang undangan dibidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya, para Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan segala sesuatu yang berdasarkan sifatnya patut dirahasiakan dan para pengawas diharapkan tidak menyalahgunakan kewenangan yang telah diberikan.

Alasan ikutnya campur tangan pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja/buruh ialah untuk menjamin hak-hak normatif pekerja yang mempunyai dampak positif terhadap perkembangan dunia dan agar terciptanya hubungan ketenangan antaran pekerja dan kelangsungan usaha bagi para pengusaha serta dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Menurut Undang Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah yang berisi tentang sejumlah fungsi pengawasan ketenaga kerjaan akan kembali tersentralisasi dari kabupaten ketingkat provinsi.⁵ Tujuannya ialah untuk meningkatkan independensi team pengawas ketenagakerjaan karna mereka tidak lagi melaporkan kepada pemerintah kabupaten /kota. Pemerintah melalui Kementrian Ketenagakerjaan berinisiatif membentuk suatu ahli atau kader untuk meningkatkan kepatuhan para pengusaha. Melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.257 Tahun 2014 dibentuklah suatu personil dari tiap perusahaan dan diberikan pembinaan mengenai norma ketenagakerjaan, untuk membantu pengusaha mengendalikan risiko ketenagakerjaan serta meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan norma ketenagakerjaan yang disebut Kader Norma Ketenagakerjaan⁶.

KNK dibentuk untuk kelangsungan usaha dan mencakup 354 perusahaan pada akhir 2016, yang meliputi perlindungan terhadap lebih dari 500 ribu pekerja⁷. Sektor utama pabrik yang berpartisipasi dalam KNK adalah industri garmen dan alas kaki.

Selain pengawasan, bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah ialah mengenai kesejahteraan para pekerja/buruh, perlindungan dalam hubungan kerja merupakan aspek penting bagi para pekerja/buruh yang bersifat sosial ekonomis dan jasmaniah,

⁵ Undang Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.257 Tahun 2014

⁷ Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan, Kenmaker, ILO

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dibagi menjadi 2 konsep, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif berkaitan dengan hak-hak normatif para pekerja/buruh yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Yang meliputi istirahat kerja, upah kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Jaminan Sosial Nasional. Sedangkan perlindungan represif berkaitan dengan hak-hak pekerja untuk mempertahankan dan membela hak-hak normatifnya ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Yang meliputi perlindungan perselisihan hubungan industrial dan perlindungan setelah pemutusan hubungan kerja.

Dalam memperkerjakan para pekerja/buruh, pemberi kerja harus memberikan istirahat yang cukup bagi para pekerja/buruhnya agar tenaga mereka tidak terkuras secara terus dan menerus karena jika para pekerja/buruh sakit maka proses mereka bekerja akan terganggu dan membahayakan keselamatan para pekerja/buruh yang akan beresiko kerugian bagi pemberi kerja. Yang termasuk kedalam istirahat kerja adalah istirahat mingguan, libur resmi, istirahat tahunan, dan istirahat panjang apabila telah adanya suatu perjanjian. Kewajiban untuk memberikan istirahat terdapat pada Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang No.13 Tahun 2003. Didalam Pasal 79 ayat (1) ditentukann bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Upah merupakan hak bagi para pekerja/buruh sebagai imbalan dalam bentuk uang yang telah dijanjikan dan ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk kepada para pekerjanya. Pengaturan mengenai upah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015. Upah tersebut dibayarkan sesuai kesepakatan kerja, termasuk kedalamnya tunjangan bagi para pekerja dan keluarganya. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh Peraturan Perundang undangan yang berlaku dimasing-masing daerah. Untuk ketentuan pembagian upah tiap masing-masing daerah berbeda-beda sesuai dengan ketetapan yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah. Apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha seperti dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dalam hal tersebut pemerintah berwenang untuk memberikan

denda kepada perusahaan yang bersangkutan, dan perusahaan tersebut maka seperti upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya merupakan hutang yang harus didahulukan pembayarannya. Seperti yang telah disebutkan, pemerintah berhak atas mengatur pengupahan maka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi,⁸ upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, dan upah menjalankan hak dan waktu istirahat.

Dari hasil penelitian yang belum optimal mengenai upah ialah pembagian upah minimum. Upah minimum merupakan upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menetapkan upah yang akan diberikan kepada para pekerja/buruh yang bekerja tanpa membedakan pendidikan. Faktanya masih banyak para pekerja/buruh *outsourcing* yang mengeluhkan kecilnya upah yang didapat. Meskipun dari pemerintah mengatakan upah yang didapat oleh para pekerja/buruh *outsourcing* sudah UMP, yang terjadi dilapangan adalah bertolak belakang dengan apa yang dikeluhkan para pekerja/buruh *outsourcing* tersebut.

Tujuan penetapan upah minimum ialah untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja, untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil tidak memuaskan, untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai kerja yang dilakukan, untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan, dan untuk mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal. Untuk di daerah Provinsi D.I Yogyakarta sendiri upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Berdasarkan kesepakatan yang ada untuk Provinsi DI.Yogyakarta upah minimum tahun 2018 yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.454.154, untuk Kota Yogyakarta besaran UMK yang telah disepakati adalah sebesar Rp. 1.709.150, untuk Kabupaten Sleman UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.575.550, untuk Kabupaten Bantul UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.649.800.00, untuk Kabupaten Kulonprogo UMK yang

⁸ Bagus Sarnawa & Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboraturium Ilmu Hukum, hlm, 94.

disepakati adalah sebesar Rp. 1.493.250, dan untuk Kabupaten Gunung Kidul UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.454.200.⁹

Setiap tahunnya upah minimum masing-masing daerah dapat berubah sesuai dengan kebutuhan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mekanisme penetapan Upah Minimum dimulai dari Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha mengadakan rapat, lalu membentuk suatu tim survei dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan, dan buruh yang dilakukan minimal 60 hari sebelum penetapan UMP yang akan diberlakukan 1 Januari. Setelah melakukan survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, barulah diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL paling rendah dalam provinsi, DPD mengusulkan Upah Minimum Regional (UMR) kepada gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah). Upah minimum wajib dibayarkan dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, upah dibayarkan mingguan atau dua mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Ketentuan ini memberikan penekanan untuk tiap pengusaha harus membayar upah sesuai dengan UMP, namun apabila pengusaha belum mampu dibolehkan tidak membayar sesuai UMP dengan syarat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMP kepada Gubernur melalui Kementerian Ketenagakerjaan di Provinsi setempat.

Adanya pengaturan tentang upah minimum ternyata menimbulkan pertentangan didalam peraturan-peraturan yang berkaitan dengan hak dan

⁹ WageIndicator, "UMP dan UMK Yogyakarta", Gajimu.com/Garmen. Diakses pada tanggal 30 November 2018 pukul 15.00 WIB.

perlindungan yang layak bagi pekerja/buruh. Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk kedalam tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan nantinya. Adanya pertentangan antar peraturan berakibat adanya pelanggaran teori hukum tentang upah yang layak. Apabila suatu aturan hukum sudah bertentangan dengan teori hukum yang sudah diakui sifat universalnya, maka besar kemungkinan yang akan terjadi adalah pelanggaran terhadap filosofinya. Pemberian upah yang adil bagi pekerja/buruh belum dapat tercapai. Kesalahan pengaturan tentang upah minimum dalam tataran kepercayaan yang kuat didalam hukum, mengakibatkan teori hukum dan filsafat hukum menjadi tuntutan para pekerja/buruh secara nasional yaitu tolak upah murah. Harus adanya unsur-unsur yang dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh mungkin dan tepat dalam kaitannya dengan praktik dan kondisi nasional yaitu antara lain: a. Kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat umum upah di negara itu, biaya hidup, tunjangan keamanan nasional, dan standar relatif yang hidup kelompok sosial lainnya; b. Faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat tinggi kerja.¹⁰

Dari hasil wawancara oleh beberapa responden, ada yang mengaku sudah mendapatkan upah seperti yang telah ditetapkan dalam UMP, tapi ada juga yang masih mendapatkan upah dibawah UMP. Tetapi upah yang didapat juga tidak sepenuhnya, karena upah yang diterima sudah termasuk potongan. Para pekerja/buruh *outsourcing* tersebut tidak tahu pasti berapa jumlahnya karena dari pihak penyedia jasa tidak memberikan slip gaji perbulannya.

Selain dari upah, semua bentuk perlindungan sudah berjalan dengan semestinya. Seperti mengenai perlindungan jaminan sosial nasional atau yang sekarang dikenal dengan BPJS. Menurut pengakuan para pekerja/buruh *outsourcing* yang saya wawancara, mereka sudah didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan.

¹⁰ Konvensi ILO No. 131, article 3

Untuk membela hak-hak para pekerja/buruh perlu adanya perlindungan perselisihan hubungan industrial. Tujuannya adalah untuk membela hak-hak para pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja apabila ada perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam perselisihan hubungan industrial pasti selalu ada upaya penyelesaian perselisihan tersebut. Upaya yang dilakukan biasanya melalui dua jalur atau sistem yaitu lewat jalur pengadilan dan lewat jalur di luar pengadilan. Tujuan dari kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut adalah untuk menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Untuk di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri, perselisihan yang sering terjadi yang masuk ke jalur hukum adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja. Tak jarang pula penyelesaian hubungan industrial yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta biasanya diselesaikan melalui jalur di luar pengadilan yaitu Bipartit/Negosiasi dan Mediasi.

Penyelesaian melalui bipartit atau sering disebut negosiasi adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya penyelesaian oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan penyelesaian maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang terlibat ke pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang melaksanakan boleh mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Selain bipartit, penyelesaian perselisihan bisa menggunakan upaya mediasi. Mediasi dilakukan melalui seorang atau lebih yang disebut mediator. Mediasi merupakan penyelesaian masalah melalui pihak ketiga yang dapat diterima dan harus bersikap netral serta tidak memihak kepada salah satu pihak. Mediator membantu para

pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap masalah yang disengketakan. Mediator disini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tugas wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi dilakukan setelah upaya negosiasi tidak berhasil, maka salah satu pihak atau kedua pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat untuk dicatatkan lalu kemudian ditawarkan pilihan penyelesaian sengketa melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam 7 hari pihak tidak menentukan pilihan, maka instasni bidang ketenagakerjaan yang menerima pencatatan perselisihan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Dalam waktu 7 hari mediator harus sudah mengadakan penelitian terhadap perkara dan melakukan sidang mediasi. Jika sudah tercapai suatu kesepakatan, mediator harus membuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Jika tidak terjadi kesepakatan melalui jalur mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya dibuat 10 hari dari mediasi pertama, lalu setelah 10 hari sejak diterimanya anjuran tertulis dari mediator maka para pihak harus menyampaikan jawaban menyetujui atau menolak. Jika tidak memberi tanggapan maka dianggap menolak anjuran. Namun jika anjuran tertulis tersebut disetujui maka dalam waktu 3 hari medaitor akan membantu menyelesaikan perjanjian kerjasama untuk kemudaian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri tempat para pihak melakukan mediasi. Selanjutnya jika salah satu pihak tidak mau melaksanakan perjanjian bersama tersebut, maka pihak lain dapat meminta penetapan eksekusi.

Untuk masalah perlindungan pemutusan hubungan kerja, dari hasil penelitian yaitu jarang sekali adanya PHK diperusahaan *outsourcing*, karena setiap kontrak mereka habis, biasanya mereka langsung dikontrak kembali oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. merupakan pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dikatakan massal jika dilakukannya pemutusan hubungan kerja kepada 10 pekerja atau lebih di satu perusahaan dalam renten waktu satu bulan yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-

besaran. Hal tersebut biasanya terjadi karena situasi ekonomi yang tidak menentu yang memaksa para pengusaha atau perusahaan melakukan PHK. Dapat dilihat dari penjelasan tersebut bahwa sebenarnya PHK tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja/buruh karena akan mengkhawatirkan kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya, dimana posisi para pekerja/buruh bisa dikatakan lemah dibanding dengan posisi para pengusaha. Oleh sebab itu maka perlu adanya perlindungan hukum yang serius bagi para pekerja/buruh agar hidup mereka lebih terjamin. Tidak hanya selama masa kerja saja para pekerja/buruh juga mendapatkan upaya perlindungan hukum setelah masa kerja sudah habis. Pengusaha wajib membayar pesangon, uang penghargaan selama masa kerja sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru guna menjamin para pekerjanya serta membayar ganti rugi berupa uang kepada pekerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai uang ganti istirahat tahunan, istirahat panjang, serta biaya perjalanan ketempat dimana pekerja ditugaskan dalam bekerja, termasuk kedalamnya fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.¹¹

Adanya ketidakadilan mengenai hak-hak para pekerja/buruh *outsourcing* mencerminkan tidak adanya prinsip keadilan yaitu hak secara proporsional sebagaimana teori distributif Aristoteles menyebutkan bahwa kepada setiap orang diberikan hak-hak yang sama terhadap hal-hal yang sama, dan terhadap yang tidak sama juga diberikan hak-hak sesuai ketidaksamannya.¹² Jika dikaitkan antara Pekerja Tetap (PKWTT) dan Pekerja *Outsourcing* (PKWT) terjadi kesenjangan upah dan kesejahteraan yang sangat berbeda yaitu upah dan kesejahteraan para pekerja/buruh *outsourcing* jauh dibawah upah para pekerja tetap. Ini sangat tidak mencerminkan prinsip keadilan. Suatu tugas besar untuk pemerintah atau pembuat undang-undang agar membuat peraturan yang mewajibkan perusahaan yang beroperasi di Indonesia melakukan keterbukaan laporan keuangan guna adanya transparansi antara para pengusaha dengan pemerintah agar dapat memantau porsi biaya yang dialokasikan untuk upah para pekerja/buruh.

¹¹ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm, 204.

¹² I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm 189

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja tidak selalu berjalan dengan baik dan mulus, pasti ada saja hambatan yang diterima oleh pemerintah. Hambatan-hambatan yang diterima oleh pemerintah ialah sebagai berikut:¹³

1. Dari pengusaha penyedia jasa, banyaknya perusahaan penyedia jasa yang tidak melakukan laporan kegiatan usahanya dan banyak perusahaan yang tidak melakukan laporan ulang atas perubahan jumlah pekerja/buruh yang ada. Hal tersebut yang menjadi penghambat dinas ketenagakerjaan dalam mendata perusahaan dan pekerja/buruh yang masih aktif.
2. Dari pemberi pekerjaan, yang menjadi penghambat ialah kurangnya kesadaran dari para pengusaha yang hanya memprioritaskan keuntungan sebanyak-banyaknya, karena memang tujuan dari perusahaan ialah menekan cost serendah-rendahnya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga dampak dari prioritas tersebut ialah aspek lain banyak yang terabaikan, misalnya seperti hak-hak para pekerja/buruh untuk mendapat perlakuan yang sama seperti pekerja tetap pada umumnya bukan hanya sebatas perjanjian.
3. Dari para pekerja/buruh yang menjadi penghambat ialah masih banyak para pekerja/buruh yang tidak melaporkan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan setempat apabila mereka mengalami pelanggaran hak-hak yang semestinya mereka dapatkan. Sebagai contoh mengenai pemutusan secara sepihak dan masa kerja. Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan telah disebutkan masa kerja pekerja/buruh *outsourcing* hanya diperbolehkan selama 3 tahun, dan setelah itu mereka harus dipekerjakan sebagai pegawai tetap. Tapi pada kenyataannya walaupun perusahaan user masih membutuhkan pekerja tersebut, perusahaan tersebut telah dialihkan atau diminta untuk mendaftar ulang sebagai pekerja di perusahaan *outsourcing* lain yang bekerja sama dengan perusahaan user tersebut. Karena dalam suatu perusahaan biasanya hanya memiliki lebih dari satu rekan penyedia jasa. Para pekerja cenderung memilih untuk mencari aman dari pada harus mengurus masalah perselisihan lewat jalur hukum karena membutuhkan waktu, pikiran, dan materi yang banyak untuk memperjuangkan hak-haknya.

¹³ Hasil wawancara dengan Narasumber : Intan Widuri, S.H Staff Bidang Hubungan Industrial, 21 Agustus 2018, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta..

Biasanya mereka menerima begitu saja tanpa memberikan perlawanan atas haknya yang telah dilanggar oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Dari sistem pengawasan yang menjadi penghambat ialah belum optimalnya peran pengawas ketenagakerjaan, padahal pengawasan dalam ketenagakerjaan adalah unsur penting dalam upaya memberi perlindungan hukum bagi buruh/tenaga kerja. Adanya sistem pengawasan diharapkan terciptanya pelaksanaan terhadap Peraturan Perundang undangan agar berjalan dengan sebagaimana mestinya dan juga adanya pengawasan dapat memperkecil pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas tenaga kerja dalam memberikan suatu perlindungan hukum adalah ketidak jelasan peraturan yang mengatur tentang sistem PKWT. Karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur sistem PKWT yang menjadi penghambat ialah dalam membuat kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap Tenaga Kerja. Didalam Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) tidak ada penjelasan secara rinci pekerjaan apa yang akan dilakukan, lalu apakah pekerjaan itu akan dilakukan dalam sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi, sehingga pegawai Disnaker kesulitan untuk memantau pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh Tenaga Kerja PKWT, apalagi jumlah Tenaga Kerja PKWT tersebut ada ribuang orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perUndang Undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap Tenaga Kerja PKWT masih terdapat banyak kendala.
5. Dari peran pengawas ketenagakerjaan yang menjadi penghambat ialah tidak konsistennya kerja pengawas ketenagakerjaan. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE/918/MEN/PPK-SES/IX/2004 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dimana pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk memberikan pembinaan kepada perusahaan, memberikan teguran lisan dan selanjutnya dibuat berita acara pemeriksaan, dan penjatuhan sanksi. Tapi dalam pelaksanaannya disini pengawas masih ada yang belum pernah melakukan tugas pengawasan dengan alasan kurangnya personil pengawas.

Kurang optimalnya peran pengawasan ketenagakerjaan merupakan hambatan yang paling sering dialami di kota-kota Indonesia, khususnya untuk Daerah Istimewa Yogyakarta dari hasil wawancara penelitian.¹⁴ Menurut Ibu Intan, hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah dari sistem pengawasan, karena kurangnya tenaga kerja dibagian pengawasan, akibatnya masih banyak perusahaan yang belum terdaftar dan banyaknya keluhan dari para pekerja/buruh mengenai hak-hak mereka yang diabaikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam penyelenggaraan pengawasan tenaga kerja dan mengoptimalkan fungsi dari pengawasan tersebut, maka presiden mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 2 Perpres Pengawasan Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintergritasi yang meliputi: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Selain hambatan yang terjadi disistem pengawasan, menurut hasil penelitian hambatan lainnya adalah rendahnya kesadaran para pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak terhadap para pekerja/buruh. Penggunaan sistem PKWT sangat diminati bagi sebagian pengusaha, karena jenis dan sifatnya yang tidak tetap. Hal tersebut berdampak pada pekerja/buruh. Dimana ketika pengusaha melakukan PHK terhadap para pekerja/buruhnya, pengusaha dapat mengangkat kembali dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu, akibatnya para pekerja/buruh tidak dapat menolak karena mereka juga membutuhkan pekerjaan tersebut. Dari sinilah permasalahan terjadi di

¹⁴ Hasil wawancara dengan Narasumber : Intan Widuri, S.H Staff Bidang Hubungan Industrial, 21 Agustus 2018, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

sisi pemerintahan. Pemerintah sebagai pelaksana dari UU Ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan fungsinya karena hukum tidak mengatur mengenai sanksi terhadap pihak pengusaha yang melakukan perubahan status dari PKWTT menjadi model PKWT. Pada umumnya jika ada perusahaan yang melakukan perubahan status tersebut, pihak pemerintah hanya bisa menghimbau untuk tidak melakukan tindakan perubahan sepihak yang dapat merugikan para pekerja/buruh. Himbauan yang dilakukan oleh pemerintah tidak pernah mendapat tanggapan positif dari para pengusaha.

E. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* yang pertama perusahaan penyedia jasa atau perusahaan pemborong jasa haruslah berbadan hukum. Tujuannya ialah apabila perusahaan tersebut melanggar hak-hak para pekerja/buruh dapat dilaporkan ke instansi setempat. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah berupa istirahat kerja, upah, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial nasional, perlindungan perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan setelah hubungan kerja. Dalam praktiknya *outsourcing* di D.I Yogyakarta masih banyak yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan pemerintah, salah satu faktor yang menjadikan kurang optimalnya kerja pengawasan di dinas ketenagakerjaan ialah kurangnya ketersediaan tenaga pengawas yang disediakan oleh pemerintah. Selain itu praktik pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan ialah memperkerjakan pekerja/buruh *outsourcing* yang bukan dibidangnya seperti memasukkan pekerja/buruh kedalam bagian inti pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja tetap. Dalam masalah waktu kerja juga ternyata banyak perusahaan yang melanggar. Meskipun banyaknya pelanggaran yang terjadi karena sistem *outsourcing* tersebut, belum ada sanksi berat yang diberikan kepada perusahaan yang telah melanggar. Selain itu ternyata dalam urusan pengupahan yang terjadi ialah masih banyak para pekerja/buruh *outsourcing* yang mendapat upah dibawah minimum. Padahal pemerintah sudah menjajikan bahwa upah para pekerja/buruh *outsourcing* di D.I Yogyakarta sudah seperti UMP yang ditetapkan. Namun meskipun begitu ada juga yang mengaku kalau mereka sudah mendapat upah sesuai UMP tetapi setiap bulannya

ada pemotongan sedikit dari perusahaan penyedia jasa, dan mereka tidak tahu pasti seberapa besar potongan tersebut, karena mereka tiap bulannya tidak diberikan slip gaji. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah dari pengusaha penyedia jasa yaitu banyaknya pengusaha yang tidak melaporkan kegiatan usahanya dan jaranganya pelaporan ulang terhadap jumlah pekerja/buruh yang ada. Sedangkan dari perusahaan pemberi kerja adalah terlalu memprioritaskan keuntungan untuk perusahaan saja dan dampaknya ialah banyak terabaikannya hak-hak pekerja/buruh yang bekerja diperusahaan tersebut. Sedangkan dari para pekerja/buruh masih kurang beraninya para pekerja/buruh melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha karena takut jika mereka melaporkan maka nasib mereka bagaimana nantinya. Serta dari sistem pengawasannya sendiri masih kurang optimal, pemerintah sendiri mengakui hal tersebut.

F. Saran

Untuk pemerintah diharapkan dapat melakukan revisi terhadap pelaksanaan Undang Undang No.13 Tahun 2003 agar dapat memuat kekurangan yang ada agar dapat disesuaikan dengan kemajuan jaman dan praktik yang ada. Pasal yang harus dilakukan revisi adalah Pasal 65 ayat (2) huruf b, Pasal 65 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (1 sampai 4). Selain merevisi undang-undang pemerintah diharapkan memberi teguran bagi para pengusaha yang membayar upah para pekerja/buruh *outsourcing* yang dibawah UMP. Untuk pemerintah khususnya di Dinas Ketenagakerjaan dan Trasn migrasi D.I Yogyakarta agar memperbanyak tenaga pengawas karena kurang optimalnya kerja dari pengawasan ialah kurangnya tenaga kerja yang mengawasi jalannya sistem *outsourcing* yang ada. Dibuatnya sanksi yang memberatkan untuk para perusahaan penyedia jasa maupun perusahaan pemborong kerja yang melanggar praktik *outsourcing*, agar para pengusaha tidak semena-mena terhadap para pekerja/buruh. Dan untuk para pekerja/buruh harus berani melaporkan para pengusaha yang melanggar hak-hak para pekerja agar dapat ditindaklanjuti kejalur hukum.

Daftar Pustaka

Buku

- Bagus Sarnawa & Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum.
- I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Malang, Setara Press.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Lalu Husni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo.

Jurnal

- Asmirawati, Nova, 2011, "Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.8 No.3
- Fauzi M, 2006, "Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)", *Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul*, 021-969X, Vol.2 No.2
- Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Asas Keadilan", *Jurnal Yuridis*, Vol. 3 No.2.
- Khairani, 2012, "Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No.56 Th.XIV

Skripsi/Tesis

- Keshy Meida Kurnia Restu, 2011, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada PT.Sucofindo Cabang Padang", Skripsi Padang (Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang).
- Manuel Martins, 2013, "Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kota Yogyakarta", Yogyakarta, Tesis, (Program Studi Magister Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta).
- Priagung Luhur, 2016, "Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV.Amara di IAIN Purwokerto)", Purwokerto, Skripsi, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto).

Perundang-Undangan

Republik Indonesia, “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Republik Indonesia, “Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional”.

Republik Indonesia, “Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial”.

Peraturan Terkait

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 257 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan.

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Website

Pan Mohamad Faiz, “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan” [http://jurnalhukum.blogspot.co.id/2007/05/outsourcing- dan tenaga-kerja.html](http://jurnalhukum.blogspot.co.id/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html), diakses pada tanggal 4 Desember 2017 Pukul 09.00 WIB.